2019　日本発達障害支援システム学会
第 18 回研究セミナー／研究大会

障がい児・者の働く態度に関する研究（２）

―生涯発達支援の視点による考察―

○　小笠原　拓[1)]　　岡本　孝伸[1)]　　伊藤　浩[2)]　　菅野　敦[3)]
1）株式会社ドコモ・プラスハーティ　　2）社会福祉法人幸会　　3）東京学芸大学

KEY WORDS：働く態度　生涯発達　チェックリスト

Ⅰ．はじめに

菅野（2015）は障がい者就労支援の意義として、「賃金の提供や、生活する力を高めることで、社会的な自立をめざしている」と指摘し、社会的な自立をめざすために、知識や技能に加えて、社会生活に必要な実践的な態度の獲得に向けた支援の必要性を述べている。

そのうえで、菅野（2015）は職業教育における態度として、感受性」「自律性（受容性）」「積極性」「責任性」「柔軟性・多様性」「協力」から成る「職業態度の 6 領域」を挙げ、それぞれの領域の難易度から階層構造を示している。

この態度の 6 領域は、変化の激しい現代社会において、自律的かつ多様な環境にも対応しながら、課題を解決するための「生きていくための力」としてとらえることができる。また、6 領域の難易度をもとにした「階層構造」という考え方は、支援対象者の実状に応じた段階的な支援を実践するうえで有用な視座であると考えられる。

また、菅野（2015）は生涯発達支援の視点から、ライフステージごとの主要な支援課題を支えるものとして、態度の 6 領域の位置付けを考察している。

すなわち、乳幼児期の“生きる”ことや学齢期の“学ぶ”ことを支える「感受性」「自律性」、青年期の“働く”ことを支える「積極性」「責任性」、成人期の“暮らす”ことを支える「柔軟性・多様性」「協力」があると述べている。

一方、生涯発達のなかで、それぞれの態度がどのように獲得されていくかは明らかになっていない。

Ⅱ．目的

本研究では、障がい児・者の「働く態度」について、ライフステージごとの獲得状況を調査し、障がい児・者の態度獲得に向けた支援課題を明らかにすることを目的とする。

Ⅲ．方法

「職業態度の 6 領域」（菅野 2015）をもとに、139 項目からなる、働く態度のチェックリスト項目を作成した。

（１）調査方法

2018 年 10～11 月に、知的障害児・者の作業・就労支援を行っている A 県および B 県の特別支援学校，就労継続支援事業所、就労移行支援事業所、特例子会社の支援担当者にチェックリストを配布し、対象者の「働く態度」の獲得状況について回答を求めた。

（２）分析方法

対象者の態度の獲得状況(行動の定着度)によって 1～5 点に得点化した。対象者を 6 歳ごとの年齢群に分け、年齢群ごとに態度の 6 領域の平均得点を算出・比較した。

Ⅳ．結果と考察

年齢群別の働く態度の獲得状況を図 1 に示す。

「感受性」「自律性」「積極性」「責任性」の 4 領域は年齢が高くなるに比して概ね平均得点も高く、特に 18 歳以降の成人期に平均得点が高くなっていた。この 4 領域は、構造化された環境下で「働く」という経験を積み重ねることにより、着実に態度が獲得されていくことが示唆された。

一方で、「柔軟性・多様性」「協力」の 2 領域に関しては、年齢に関係なく全体的に平均得点が低かった。これは、この 2 領域の難易度が高いこともあるが、単純に働く環境を構造化するだけでは、この 2 領域の態度は獲得されないとも解釈できる。

すなわち、「柔軟性・多様性」「協力」の上位 2 領域は下位 4 領域で獲得された知識・技能および態度を活用し、思考・判断・表現するための機会を作ることが必要であると考えられる。こうした働く環境の「再構造化」が、より高度な態度獲得に求めらると考えられる。
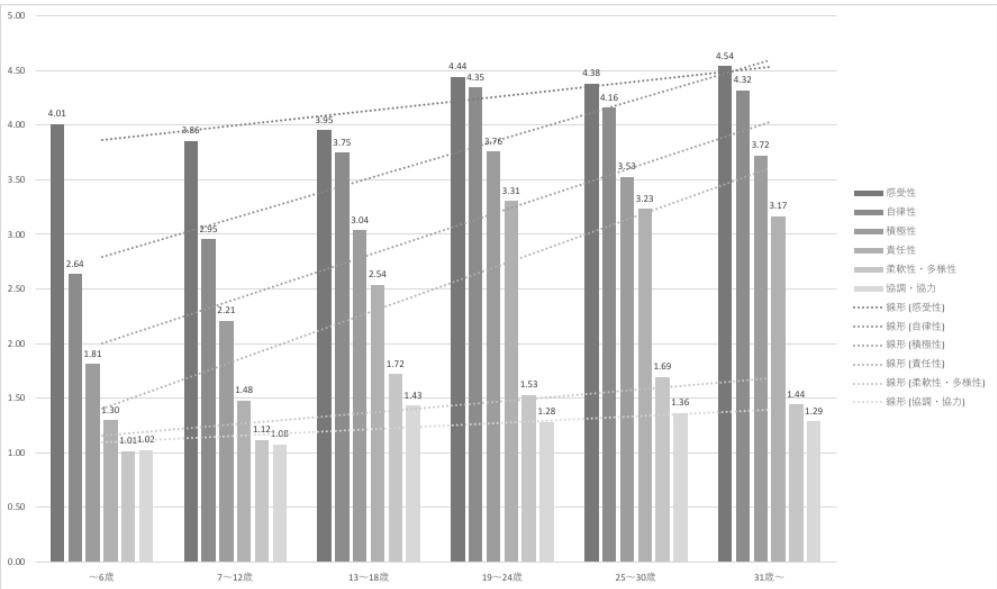
図 1.「働く態度」の年齢群別の獲得状況